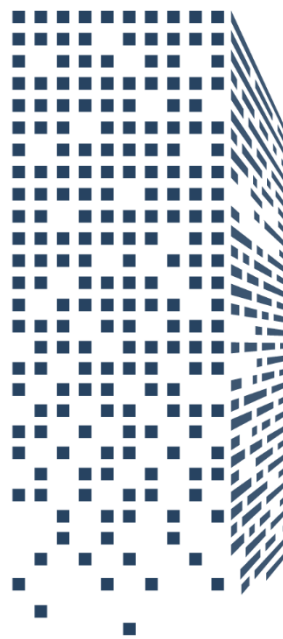
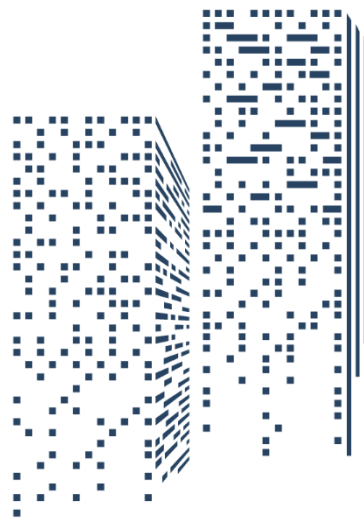


SINDICALISMO 4.0

LIC. MÓNICA G. SLADOGNA

NOVIEMBRE 2017



CEM

Centro de Estudios Metropolitanos

SINDICALISMO 4.0

Al hablar de los cambios que hoy atraviesan el mundo del trabajo y que impactan en la forma en que la empresa se organiza y gestiona la innovación y el personal, en las demandas de formación de los trabajadores nos obliga a pensar en la capacidad de representación de las organizaciones sindicales en estos nuevos contextos.

Es este último tema, el accionar sindical debe considerar al menos dos dimensiones:

1. ¿Qué tipo de cambios se afrontan?
2. ¿Cómo impacta cada uno de ellos o su combinación en los trabajadores y trabajadoras del sector que representan?

En relación a **la primera de las preguntas**, conviene hacer un repaso rápido y no exhaustivo del tipo de cambios que están hoy incidiendo en la organización del mundo del trabajo:

- Automatización
- Internet de las cosas
- Comercio electrónico
- Tecnologías de la Información
- Big Data
- Plataformas virtuales

Es importante, considerar que:

- Estas tecnologías no afectarán a todos los sectores por igual.
- Estas tecnologías no afectarán a todos los trabajadores de los sectores por igual.
- Que puede darse una combinación de varias y ahí hay que explorar cuáles y su impacto.

Intentar responder esta pregunta, sirve para analizar no sólo si una nueva tecnología destruirá empleos y generará otros en otro sector, sino fundamentalmente, cuáles

son las condiciones para que quienes trabajan puedan reconvertirse para acompañar este proceso de cambio. El tema sindical es garantizar que la destrucción de los puestos generado por la innovación no vaya acompañada de la destrucción de los trabajadores en tanto tal.

Es decir, **la respuesta a la primera de las preguntas nos brindará insumos para avanzar en la respuesta de la segunda** ¿Cuál es el impacto en los trabajadores?

Ciertamente se trata de algo más que el desarrollo de itinerarios formativos, de definir mayores niveles de escolaridad. Se trata de analizar estrategias preventivas para garantizar que los nuevos puestos no sean la razón de la exclusión social.

¿Y POR QUÉ LA BIG DATA?

Bueno quizás porque es una de las nuevas tecnologías que abarcará y *abarca* a mayor cantidad de trabajadores ya que incide directamente en las relaciones laborales y en particular, en el uso casi exclusivo para la gestión de personal rompiendo lógicas colectivas e imponiendo mecanismos de control individual que aún hoy no encuentran respuesta o contrapropuesta de limitación del lado sindical.

Es decir, las organizaciones actuales pueden acceder -y de hecho las empresariales, pero también las estatales lo hacen-, a un enorme volumen de información de gran variedad, cuyo análisis requiere velocidad de respuesta, que a su vez implica el uso de técnicas de análisis que permiten recolectar y clasificar datos, fusionar e integrar información, extraer patrones de comportamiento para realizar predicciones y optimizar respuestas. Se trata del uso integrado de fuentes diversas como son desde las transacciones comerciales y financieras, la movilidad de teléfonos celulares y automóviles, información climática y geológica, entre otras.

A modo de ejemplo acerca del fenómeno que enfrentamos según una aplicación que puede verse on-line en la página del BID-INTAL por minuto a nivel mundial se está produciendo más de 21.000 GB de información¹.

¹ <http://intal-interactivo.iadb.org/?p=804>

Veamos algunas observaciones obtenida de un artículo sobre HR Analytics², el cual es una metodología y un proceso de análisis de datos que permite obtener evidencias para tomar decisiones organizacionales referidas a Recursos Humanos: “La función de HR Analytics debe decidir qué datos personales o anonimizados de los empleados son prioritarios recoger para su análisis y uso y tratamiento y por qué y cómo va a utilizar esa información para que se traduzca en conocimiento y permita tomar decisiones fundamentadas y que contribuyan al rendimiento y al desarrollo del negocio”

El uso de este modelo de HR ANALYTICS en las empresas plantea una nueva realidad en la gestión del personal. Profundiza el conocimiento sobre quienes trabajan y permite integrar sus datos (personales, de rendimiento, de percepción o clima) con los datos de negocio y estrategia. El análisis de esta interrelación se utilizará para optimizar y mejorar los procesos de reclutamiento, gestión del talento, desarrollo profesional, motivación y desvinculación.

Esta metodología requiere que alguien aporte los datos y defina el foco de interés, es decir: dónde quiere investigar y qué quiere conocer.

¿CÓMO ABORDAR ESTE PROBLEMA?

Mientras escribía me preguntaba si el problema del uso de la BIG DATA por las organizaciones sindicales se limita al acceso a estas bases de datos o al pedido de protección de sobre el uso de datos privados. Dos reclamos, el del acceso a la información y el del derecho a la intimidad, vinculado en este caso a un manejo no estigmatizable de información generada en fuentes privadas.

Ahora bien, imaginemos que las organizaciones sindicales pueden acceder a esta infinita fuente de datos, la pregunta inmediata es ¿qué hacer con estos datos? La única estrategia es la de protección de la privacidad o acaso hay que avanzar y

² HR Analytics y Big Data: ¿Cómo impacta en las relaciones laborales? Mitos y realidades. En: http://www.fidefundacion.es/trabajoglobal/HR-Analytics-y-Big-Data-Como-impacta-en-las-relaciones-laborales-Mitos-y-realidades_a3.html . Mayo de 2016

preguntarse desde una perspectiva sindical, colectiva ¿dónde poner el foco de atención?

O quizás es hora de reflexionar ¿cuál es la BIG DATA sindical que es necesario desarrollar o consolidar? ¿Qué datos de los afiliados y afiliadas deberán cruzarse para tener una mirada integral sobre el presente y el futuro de los trabajadores?

Un ejemplo, imaginemos un sector que será afectado por procesos de automatización. Sabemos que dichos procesos afectan en primer lugar a los trabajos manuales. Ahora bien, no es importante conocer cuántos afiliados/as están afectados a dichos trabajos manuales, cuál es su nivel educativo, cuál es su edad, cuál es su género en vista de que cada uno de estos indicadores da cuenta de mayor nivel de vulnerabilidad a procesos de automatización y pérdida de puestos de trabajo al mismo tiempo que exige niveles de intervención temprana si queremos tener políticas auténticas políticas activas de empleo.

¿Estamos hablando de un problema de acceso, de costo o de desconocimiento?
¿Es suficiente, el reclamo por el respeto a la intimidad, a la protección de los datos personales y profesionales?

Hoy las organizaciones sindicales ¿qué datos tienen de sus afiliados? ¿estos datos se encuentran integrados? ¿puede esta integración de datos convertirse en una herramienta para adecuar las relaciones laborales a la sociedad del conocimiento, fomentando la innovación y protegiendo el empleo?